

Por:
C.P.C. y M.I. Mario Gómez

Reforma Laboral: Semana de 40 Horas

Lo que su empresa debe hacer antes del 31 de diciembre de 2026.

En nuestro boletín de marzo informamos sobre la reforma constitucional al artículo 123 publicada el 3 de marzo de 2026. Desde entonces, el proceso legislativo avanzó con rapidez: el Senado aprobó la reforma a la Ley Federal del Trabajo el 8 de abril con 104 votos a favor, la Cámara de Diputados la ratificó el 22 de abril, y el decreto quedó publicado en el DOF el 1 de mayo de 2026.

La LFT ya incorpora la reducción gradual de jornada, las nuevas reglas de tiempo extraordinario y, la obligación de registro electrónico de jornada. El marco legal ya quedó completado, ahora lo que sigue es la implementación.

Fecha Importante: El periodo del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 está definido por ley como periodo de ajuste interno. El 1 de enero de 2027 entra en vigor la primera reducción de jornada (46 horas) y el registro electrónico se vuelve exigible. Prácticamente, las empresas cuentan con poco más de seis meses para lograr esta implementación.

Los artículos transitorios de la reforma a la LFT establecen con precisión el escalonamiento, tanto para la jornada ordinaria como para el tiempo extraordinario. Ambos se reducen de forma paralela:

| Año | Jornada ordinaria semanal | Horas extras máx. por semana |
|------|------------------------------|------------------------------|
| 2026 | 48 horas (sin cambio) | 9 horas |
| 2027 | 46 horas (-2h) | 9 horas |
| 2028 | 44 horas (-4h) | 10 horas |
| 2029 | 42 horas (-6h) | 11 horas |
| 2030 | 40 horas (meta final) | 12 horas |

Es importante comentar que el límite de 12 horas extras semanales es la meta para el 2030, no la regla actual; por lo que en 2026 y 2027 el máximo legal de tiempo extraordinario es 9 horas por semana, como se encontraba permitido por la ley labora, previo a la reforma. Sin embargo, es recomendable que las empresas analicen adecuadamente este punto para definir en las políticas internas, puesto se debe contemplar también que habrá 2 horas menos laborables en la semana, por empleado.

Impacto en nómina: el costo por hora ya sube en 2027

La ley es clara que ninguna reducción de jornada puede implicar reducción de salario ni de prestaciones. El trabajador conserva íntegro su ingreso, aunque trabaje menos horas, por lo que esto implica que se eleve el costo unitario por hora en las empresas, de forma progresiva:

| Año | Horas semanales | Costo/hora (base \$10,000/mes) | Incremento acumulado vs. hoy |
|------|-----------------|--------------------------------|------------------------------|
| 2026 | 48 | Aprox. \$47.97 | — |
| 2027 | 46 | Aprox. \$50.06 | +4.4% |
| 2028 | 44 | Aprox. \$52.33 | +9.1% |
| 2029 | 42 | Aprox. \$54.82 | +14.3% |
| 2030 | 40 | Aprox. \$57.57 | +20.0% |

El impacto no es solo en 2030: cada año de transición eleva el costo por hora. Las empresas con operaciones intensivas en mano de obra o con alta rotación de personal deben considerar y proyectar este incremento progresivo en sus presupuestos desde ahora.

Tiempo Extra: Nuevo Cálculo y Riesgo Fiscal

La reforma ajusta el régimen de horas extra en dos dimensiones: el límite semanal (que es gradual, como se muestra en la tabla anterior) y la distribución diaria permitida. El máximo por día se mantiene en 3 horas, con un tope de 3 días por semana.

- Horas extras dentro del límite legal: se pagan al doble del salario ordinario (sin cambio).
- Horas extras que excedan el límite semanal: se pagan al triple —y generan riesgo laboral documentado para el patrón.
- Prohibición expresa de tiempo extraordinario para trabajadores menores de 18 años.

Tratamiento fiscal de las horas extras:

Solo el 50% del pago por horas dobles está exento de ISR, con tope de 5 UMAs por semana (Aprox. \$586 en 2026). Las horas triples no gozan de esta exención. Una política de horas extras mal documentada puede generar retenciones de ISR incorrectas y diferencias ante el SAT.

Doble presión: cuotas IMSS también suben en 2026

Independiente de la reforma laboral, las cuotas patronales de Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (CV) registran su cuarto ajuste escalonado en 2026, derivado de la reforma a la Ley del Seguro Social de 2020. El incremento es progresivo según el Salario Base de Cotización (SBC): a mayor ingreso del trabajador, mayor es el impacto.

| Rango de SBC | Cuota patronal CV 2025 | Cuota patronal CV 2026 | Variación |
|---------------------------------|------------------------|------------------------|----------------|
| Hasta 1.0 UMA (\$117.31/día) | 3.150% | 3.182% | +0.032% |
| De 1.01 a 4.0 UMAs | 3.281% | 3.376% | +0.095% |
| De 4.01 a 7.0 UMAs | 3.575% | 3.819% | +0.244% |
| Más de 7.0 UMAs | 3.940% | 4.241% | +0.301% |

Nota: Si su sistema de nómina no está actualizado con las tablas CV 2026, puede estar declarando cuotas al IMSS en menor proporción a la debida.

Registro Electrónico de Jornada

Este es el cambio operativo más inmediato y, posiblemente, más relevante, que la mayoría de las empresas no están considerando o están subestimando. El nuevo artículo 132, fracción XXXIV de la LFT establece como obligación patronal:

***"Texto del decreto (DOF 01/05/2026):** "Registrar de manera electrónica la jornada laboral de cada persona trabajadora, incluyendo el horario de inicio y finalización; así como proporcionarlo a la autoridad cuando se le requiera."*

Las disposiciones operativas específicas serán publicadas por la STPS antes del cierre de 2026, es decir: qué plataforma, qué formato, qué excepciones aplican, etc. Lo que ya está definido es lo siguiente:

- El registro debe ser electrónico, trazable e inalterable — una hoja de cálculo no cumple este estándar.
- Debe incluir hora de inicio y finalización por trabajador, por día.
- Si el sistema fue acordado entre patrón y trabajador, hace prueba plena ante la autoridad.
- La multa por incumplimiento (Art. 994 fr. IV Bis LFT): **de 250 a 5,000 UMAs por patrón infractor** (entre \$29,328 y \$586,550 pesos aprox. a valores 2026).
- La STPS podrá emitir disposiciones sobre ámbito de aplicación y excepciones sectoriales.

La lógica detrás de esta obligación es clara: sin un registro confiable de jornada, el SAT y la STPS no pueden verificar el cumplimiento de la reducción gradual. El registro electrónico convierte el control de asistencia que, hasta hoy, era una herramienta interna, en evidencia legal con valor probatorio ante cualquier autoridad.

Del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026, las empresas deben evaluar, seleccionar e implementar su sistema de registro electrónico. Si la empresa esperar a enero de 2027 a hacer pruebas e implementar este tipo de controles, prácticamente ya sería operar en incumplimiento.

Lo que las empresas deben de resolver antes del 31 de diciembre

| Acción requerida | Área responsable | Plazo |
|--|-------------------------|-----------------|
| Verificar que el límite de extras esté en 9h semanales (no 12h) | RH / Nómina | Inmediato |
| Actualizar tablas CV 2026 en sistema de nómina o SUA | Contabilidad / Nómina | Inmediato |
| Evaluar e implementar sistema de registro electrónico de jornada | RH / TI / Dirección | Antes dic. 2026 |
| Actualizar contratos individuales con la nueva jornada pactada | Legal / RH | Antes dic. 2026 |
| Revisar y actualizar reglamento interior de trabajo | Legal / RH | Antes dic. 2026 |
| Modelar impacto financiero 2027–2030 en presupuesto de nómina | Finanzas / Dirección | Q3 2026 |
| Verificar clasificación ISR de percepciones por horas extras | Contabilidad / Fiscal | Antes dic. 2026 |

Comentarios de Reflexión

La reforma laboral de 40 horas ya no es una discusión pendiente, es el nuevo marco legal bajo el cual opera tu empresa. El periodo que va del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2026 no es una extensión de la fecha límite: de momento, es la única ventana disponible para prepararse sin consecuencias.

Las empresas que inicien hoy la revisión de sus esquemas de nómina, contratos y sistemas de control de tiempo llegarán a enero de 2027 con certeza jurídica. Aquellas empresas que posterguen estas medidas podrán enfrentar multas, diferencias ante el IMSS y exposición en auditorías laborales, si no concluyen so debida implementación en tiempo.

En Kim Gómez Franco® contamos con el equipo especializado para acompañarle en la revisión de sus esquemas de nómina, actualización de contratos, cálculo del Factor de Integración IMSS y selección de sistemas de registro electrónico de jornada. Contáctenos para una revisión u orientación específica de tu empresa.

Por:
C.P.C. y M.I. Mario Gómez